

# **SKRIPSI**

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI UIN SUSKA RIAU DALAM MEMILIH KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK**



**OLEH**

**NURILAYATI**

**10773000128**

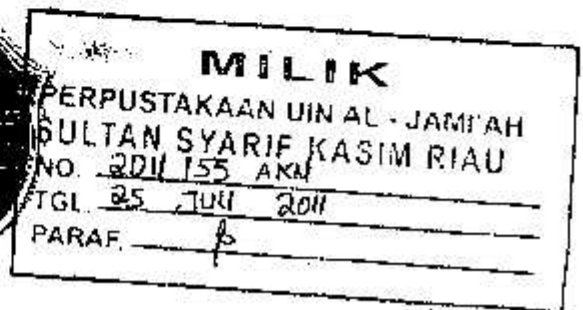
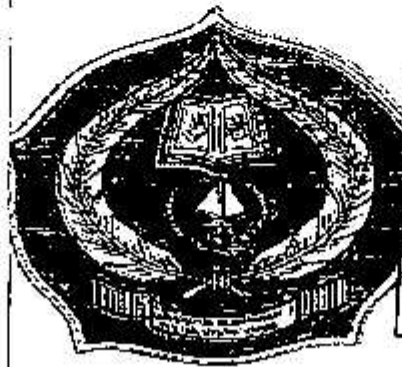
**JURUSAN AKUTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2011**

**SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT  
MAHASISWA AKUNTANSI UIN SUSKA RIAU DALAM  
MEMILIH KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK**



**OLEH**

**NURHAYATI**

**10773000128**

**JURUSAN AKUTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2011**

## ABSTRAKSI

### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI UIN SUSKA RIAU DALAM MEMILIH KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK

Oleh:

NURHAYATI

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi UIN Suska Riau dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data subyek (Self report data). Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap atau karakteristik seseorang atau kelompok yang menjadi subyek penelitian atau responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial khususnya Mahasiswa Jurusan Akuntansi Strata Satu (SI) angkatan 2005 sampai 2010 sebanyak 924 orang mahasiswa. Mahasiswa yang telah lulus menyelesaikan mata kuliah audit 1 audit 2 dan lab audit sebanyak 77 orang mahasiswa.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan motivasi pendidikan berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Selanjutnya berdasarkan uji t menunjukkan bahwa secara partial variable Penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi pendidikan berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Sedangkan variabel pelatihan profesional, lingkungan kerja dan personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.583. Hal ini menunjukkan bahwa Penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan motivasi pendidikan berpengaruh terhadap minat mahasiswa secara simultan memberikan pengaruh sebesar 58.30% terhadap mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik.*


*Kata kunci: penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, motivasi pendidikan dan karir akuntan publik*

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NURHAYATI  
NIM : 10773000128  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JURUSAN : AKUNTANSI SI  
JUDUL : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT  
MAHASISWA AKUNTANSI UIN SUSKA RIAU  
DALAM MEMILIH KARIR SEBAGAI AKUNTAN  
PUBLIK

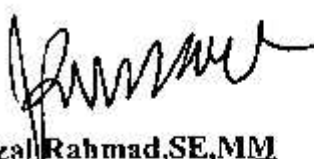
MENYETUJUI

PEMBIMBING I

  
Nasrullah Djamil, SE, M.Si, Ak

NIP.19780808200710 1003

PEMBIMBING II

  
Ferizal Rahmad, SE, MM

NIK.1030707010

MENGETAHUI

DEKAN

  
Drs. Azwar Harahap, M.Si

NIP.195602021984031002

KETUA JURUSAN

  
Nasrullah Djamil, SE, M.Si, Ak

NIP.19780808200710 1003

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NURHAYATI  
NIM : 10773000128  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JURUSAN : AKUNTANSI  
JUDUL : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUIH MINAT  
MAHASISWA AKUNTANSI UIN SUSKA RIAU DALAM  
MEMILIH KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK  
HARI/TANGGAL UJIAN : JUM'AT/ 17 JUNI 2011

### PANITIA PENGUJI

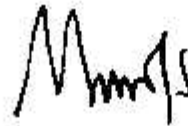
KETUA



Mahmuzar M. Hum

NIP. 19790505200710 2001

SEKRETARIS



Meri Sandora, SE, MM

NIP. 19790505200710 2001

ANGGOTA

PENGUJI I



Nasrullah Djamil, SE, M. Si, Ak

NIP. 19780808200710 1003

PENGUJI II



Feriza Rachmad, SE, MM

NIK. 1030707010

## KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik “ penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat motivasi dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang turut membantu.

1. Terima kasih dan rasa bangga ananda ucapkan untuk kedua orang tua yaitu ayahanda Usman (almarhum) dan ibunda Saïyah yang selalu memberikan semangat dan didikan baik moril maupun materil selama ini sehingga ananda masih tetap semangat dalam mengemban amanat yang diberikan untuk menyelesaikan pendidikan hingga kejenjang perguruan tinggi seperti sekarang.
2. Bapak Prof. Dr M. Nazir, M.A sebagai Rektor UIN Suska Riau yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Bapak Drs. Azwar Harahap, selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

didikan selama perkuliahan serta membantu penulis dalam perbaikan skripsi, arahan dan sumbangan pikiran yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Ferizal Rahmat SE, MM selaku pembimbing 2 yang telah banyak membantu penulis dalam perbaikan skripsi, arahan dan sumbangan pikiran yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi UIN Suska Riau yang telah banyak memberikan Ilmu pengetahuan selama penulis duduk dibangku perkuliahan.
7. Bapak dan ibu pengawai tata usaha Fakultas Ekonomi UIN Suska Riau atas layanan Administrasi selama perkuliahan.
8. Terima kasih kepada mahasiswa akuntansi yang menjadi responden dalam penelitian ini yang telah berkenan mengisi kuesioner.
9. Terima kasih kepada abang dan kakak saya Zamri Usman dan istri, Saridin dan istri, Mansur dan istri amril mukminin S.Ag dan Istri, Hamdani S.Ag dan istri serta seluruh keluarga tercinta yang memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kakanda spesial untuk abangku Zainal Abidin Pakpahan S.H yang telah banyak memotivasi penulis dan dukungan baik materil maupun fikiran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabatku : Ramlah, Risda, Himmatussoliha, Sri Isramayani, Yulianti teman-teman AK/B '07 dan teman-teman yang telah membantu. Suatu kebersamaan yang tidak terlupakan bersama kalian baik suka maupun duka yang telah kita lalui bersama.

yang tidak terlupakan bersama kalian baik suka maupun duka yang telah kita lalui bersama.

Atas bantuan bimbingan dan dorongan serta do'anya kepada penulis selama ini, penulis ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas atas kebaikan dan mendapat kemuliaan disisiNya.Amiin

Pekanbaru, mei 2009

Penulis

Nurhayati



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4. Penelitian Terdahulu.....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	10

### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

2.1 Pengertian Akuntan .....	12
2.2. Pengertian Akuntan Publik.....	15
2.3. Pengertian Karir.....	16
2.4. Tahap-Tahap Pengembangan Karir Individu .....	18
2.5. Pengertian Minat .....	19
2.6 Pengertian Persepsi.....	20
2.7. Pengertian Motivasi.....	21
2.8. Teori-Teori Motivasi Kerja .....	23
2.9 Pengertian Penghargaan Finansial .....	28
2.10 Pengertian Pelatihan Profesional .....	28
2.11 Pengertian Pengakuan Profesional .....	30
2.12 Pengertian Nilai-Nilai Sosial .....	31
2.13 Pengertian Lingkungan Kerja .....	31
2.14 Pengertian Pertimbangan Pasar Kerja .....	31
2.15 Pengertian Personalitas .....	33
2.16 Pengertian Motivasi Pendidikan .....	34
2.17 Pandangan Islam Tentang Penelitian .....	35
2.18 Kerangka Konseptual .....	37
2.19 hipotesis.....	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis Penelitian .....	42
3.2. Lokasi Penelitian .....	42
3.3. Populasi dan Sampel.....	42
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	44
3.5. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	45
3.6 Pengumpulan Data Dilakukan Dengan Menggunakan Metode .....	52

3.7 pengujian validitas dan reabilitas instrumen.....	53
3.8 Metode Analisis Data .....	54
3.9 Pengujian Hipotesis .....	55

#### **BAB IV PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	59
4.2 Statistik Deskriptif .....	59
4.3 Teknik Pengujian Data.....	62
4.4 Uji Normalitas Data .....	68
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.6 Analisis Data .....	73
4.7 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....	75

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	81
5.2 keterbatasan.....	82
5.3 saran .....	83

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap manusia pada dasarnya mempunyai keinginan dan keyakinan bahwa pada saatnya nanti akan mencapai apa yang dicita-citakannya. Bekerja dan mendapatkan kompensasi juga didasarkan pada keyakinan bahwa dengan bekerja seseorang yakin dapat memenuhi berbagai kebutuhannya. Selain itu, setiap individu berkeinginan agar kebutuhan itu akan meningkat sejalan dengan peningkatan karirnya atau jenjang jabatannya dalam perusahaan.

Sebagai seorang individu yang ingin maju dan berkembang mereka perlu memotivasi diri untuk mau bekerja keras, penuh tanggung jawab, selalu ingin maju dan tidak mudah menyerah, serta selalu meningkatkan kualitas diri sebagai upayaantisipasi menghadapi persaingan yang semakin berat diantara sesama tenaga kerja.

Secara umum, sarjana ekonomi akuntansi setelah menyelesaikan jenjang pendidikan S1 memiliki beberapa alternatif pilihan, yaitu pertama, dapat langsung bekerja baik sebagai karyawan perusahaan, karyawan instansi pemerintah, maupun berwiraswasta. Kedua, melanjutkan jenjang akademik S2. Ketiga, melanjutkan pendidikan profesi untuk menjadi akuntan publik melalui jenjang Pendidikan Akuntansi (PPAK). Dalam dunia kerja, ada beberapa karir yang dapat dijalankan oleh sarjana akuntansi, misalnya sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik, atau akuntan intern. Adanya beberapa karir bagi sarjana akuntansi ini

menunjukkan bahwa sarjana akuntansi bisa memilih karir tertentu dalam dunia kerja, mahasiswa akuntansi sebagai calon sarjana akuntansi, dapat mempertimbangkan karir apa yang mereka pilih nantinya.

Pesatnya perkembangan dunia bisnis memberikan lapangan kerja yang beragam untuk angkatan kerja. Salah satu yang tergolong dalam angkatan kerja adalah sarjana ekonomi khususnya lulusan dari akuntansi universitas negeri maupun swasta. Akuntansi merupakan salah satu jurusan yang banyak diminati oleh mahasiswa saat ini. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan “ Bahwa rata-rata mahasiswa memilih jurusan akuntansi, didorong oleh keinginan mereka untuk menjadi profesional dibidang akuntansi ”(Ariani,2004). Selain itu, mahasiswa juga termotivasi oleh anggapan bahwa akuntan banyak dibutuhkan oleh banyak organisasi dan perusahaan dimasa yang akan datang khususnya di Indonesia.

Menurut Sundem, 1993 (Widyastuti, dkk. 2004) pendidikan akuntansi harus menghasilkan akuntan yang profesional sejalan dengan perkembangan kebutuhan akan jasa akuntansi pada abat mendatang. Pendidikan tinggi akuntansi yang tidak menghasilkan seorang profesionalisme sebagai akuntan tentunya tidak akan laku dipasaran tenaga kerja.

Peningkatan pertumbuhan ekonomi suatu negara harus diimbangi dengan tenaga kerja yang berkualitas. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang penting.

Perkembangan dalam dunia bisnis harus selalu direspon oleh sistem pendidikan akuntansi agar dapat menghasilkan sarjana akuntansi yang berkualitas dan

siap pakai di dunia kerja. Agar dapat mencapai tujuan tersebut maka desain pendidikan akuntansi harus relevan terhadap dunia kerja, dalam hal ini dunia kerja bagi sarjana akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial adalah salah satu fakultas yang ada di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau setiap periode wisuda menghasilkan lulusan dalam bidang akuntansi yang mempunyai karakter dan kompetensi dalam bidang ilmunya yang berorientasi pasar, sehingga pada lulusan di bidang akuntansi mampu bekerja secara profesional dan bersaing di dunia kerja.

Dewasa ini minat masyarakat terhadap profesi akuntansi cukup tinggi. Hal ini tampak dari semakin banyaknya jumlah lembaga pendidikan akuntansi pada berbagai jenjang, termasuk pendidikan tinggi strata satu (SI). Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi dapat memilih alternatif pilihan karir antara profesi akuntansi umum dan profesi akuntan. Bagi yang memilih profesi akuntan mereka harus meraih gelar akuntansi lebih dahulu, melalui Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAK). Selanjutnya mereka dapat memilih pilihan karir profesi akuntan, baik sebagai Akuntan Publik, Akuntan Manajemen, Akuntan Pemerintah, maupun akuntan pendidik. Perencanaan pemilihan karir merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam berkarir. Perencanaan tersebut meliputi pertimbangan terhadap beberapa faktor yang dominan dalam pemilihan karir.

Greenberg dan Baron (2000: 215) menyatakan bahwa karier tersebut meliputi urutan pengalaman pekerjaan seseorang selama jangka waktu tertentu. Jadi, persepsi tentang karier merupakan hal penting untuk menentukan pilihan karier karena persepsi mahasiswa umumnya dipengaruhi oleh pengetahuan pribadi mengenai

lingkungan kerja, informasi dari lulusan terdahulu, keluarga, dosen, dan buku yang dibaca ataupun digunakan.

Minat dan rencana karier mahasiswa yang jelas sangat berguna dalam penyusunan program agar materi kuliah dapat disampaikan secara efektif bagi mahasiswa yang melakukannya. Perencanaan karir merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai sukses. Oleh karena itu, diperlukan suatu stimulasi untuk membuat mahasiswa mulai memikirkan secara serius tentang karier yang diinginkan sejak masih dibangku kuliah agar mahasiswa dapat memanfaatkan waktu dan fasilitas kampus secara optimal. Peran akuntansi pendidik sebagai stimulator untuk hal ini dirasa sangat penting.

Dalam studi ini diteliti beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan profesi sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Faktor-faktor tersebut adalah nilai intrinsik pekerjaan, gaji, jumlah lowongan pekerjaan lingkungan kerja, persepsi mahasiswa tentang benefit profesi akuntan publik, persepsi mahasiswa tentang pengorbanan profesi akuntan publik, dengan mengembangkan instrumen kuesioner yang digunakan oleh Astami (2001) dan Rahayuningsih (2002).

Terdapat beberapa jenis karier yang dapat diperoleh mahasiswa yang telah menjadi sarjana, yaitu sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintah. Berdasarkan dari berbagai jenis karier yang dapat dipilih oleh sarjana akuntansi tersebut menunjukkan bahwa setiap sarjana akuntansi bebas untuk memilih karier apa yang akan dijalaninya.

Dalam memilih karir yang akan dijalannya, mahasiswa akuntansi memiliki berbagai pertimbangan untuk memilih karier apa yang akan dijalannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi terdiri dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas (Rahayu dkk, 2003). Dan hal diatas dipertegas dari hasil penelitian M Simba Sembiring (2009) yang membuktikan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

Dengan mengetahui persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mereka dalam memilih karir, maka setiap mahasiswa akuntansi yang akan terjun kedalam dunia bisnis dapat dengan tepat memilih karir yang akan dijalankannya dan pendidikan akuntansi juga dapat merencanakan kurikulum yang sesuai dan relevan dengan tuntutan dunia kerja, sehingga mahasiswa akuntansi yang sudah lulus dan siap terjun dalam dunia kerja lebih mudah menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan dalam pekerjaan apa lagi profesi akuntan pada masa yang akan datang menghadapi tantangan yang semakin berat, maka kesiapan yang menyangkut profesionalisme profesi mutlak diperlukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001), menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi akan memilih satu diantara empat karir, yaitu sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, atau akuntan pemerintah. Dalam memilih karir tersebut, mahasiswa akuntansi mempertimbangkan faktor penghargaan

finansial, pelatihan profesional, dan nilai-nilai sosial. Selain itu, hasil penelitiannya menemukan bahwa karir yang paling banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi adalah karir sebagai akuntan perusahaan, kemudian akuntan pemerintah, akuntan publik, dan akuntan pendidik.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Andrianti (2001), menunjukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang pandangan mahasiswa akuntansi mengenai faktor intrinsik, penghasilan, dan pertimbangan pasar kerja dalam memilih karier sebagai akuntan publik dan non publik, namun perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi mengenai faktor persepsi dalam memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul ***“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi UIN Suska Riau Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik”***

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a) Apakah penghargaan finansial mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik ?
- b) Apakah pelatihan dan pengakuan profesional mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik ?



- c) Apakah nilai-nilai sosial mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik ?
- d) Apakah lingkungan kerja mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik ?
- e) Apakah pertimbangan pasar kerja mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik ?
- f) Apakah personalitas mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik ?
- g) Apakah motivasi pendidikan mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik ?
- h) Apakah penghargaan financial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, motivasi pendidikan mempengaruhi minat dalam memilih karir sebagai akuntan publik?

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi UIN Suska Riau dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi lembaga yang telah memperkerjakan tenaga akuntan, sehingga mereka dapat mengerti apa yang diinginkan calon akuntan dalam memilih karir/profesi dan untuk lebih memotivasi mereka yang sudah bekerja dilembaganya.
- b) Sebagai bahan masukan dan nilai tambah bagi kalangan akademik, khususnya Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UIN SUSKA Riau dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran dalam rangka menambah mutu lulusan sebagai pekerja intelektual yang siap pakai sesuai kebutuhan pasar dan membantu kurikulum dalam sistem pendidikan akuntansi yang relevan dalam dunia kerja saat ini.
- c) Sebagai menambah dan memperkaya khasanah penelitian ilmiah di UIN Suska Riau pada umumnya, dan jurusan akuntansi khususnya. Serta sebagai menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam memahami persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir dipekerjaannya sesuai dengan profesi yang dimilikinya.
- d) Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang.

#### 1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan pada penelitian ini merupakan replikasi dari beberapa penelitian yang telah dilakukan peneliti-peneliti sebelumnya, antara lain: Pelton et al. (1994) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan mahasiswa sekolah bisnis untuk memilih profesi sebagai akuntan publik. Faktor-faktor yang diperhitungkan sebagai faktor yang mempengaruhi pemilihan karir pada penelitian ini meliputi lima hal, yaitu nilai intrinsik pekerjaan, gaji, jumlah tawaran lowongan kerja, persepsi mahasiswa tentang minat profesi akuntan publik, dan persepsi mahasiswa tentang pengorbanan profesi akuntan publik. Hasil penelitian menunjukkan mahasiswa yang memilih untuk berprofesi sebagai akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji jangka panjang dan kesempatan kerja yang lebih menjanjikan. Mahasiswa yang memilih akuntan publik percaya bahwa penghargaan dari profesi ini lebih besar dari pada pengorbanannya.

Rahayu, dkk. (2003), meneliti tentang persepsi mahasiswa akuntansi di beberapa Universitas negeri dan swasta yang ada di wilayah Jakarta, Yogyakarta, dan Surakarta mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.

Wijayanti, (2001), meneliti tentang perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi Di beberapa universitas negeri dan swasta di Yogyakarta dalam memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah. Andriati (2001), meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi

mahasiswa akuntansi di Jawa dalam memilih karir sebagai akuntan publik dan non publik.

Ni Ketut Rasmini (2007) meneliti Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Keputusan Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi di Bali. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi akuntan publik dan Non Akuntan Publik pada mahasiswa dan mahasiswi SI Akuntansi di Bali.

M. Simba Sembiring (2009) meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi USU Medan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

Perbedaan yang mendasar antara penelitian ini dengan 6 (enam) penelitian sebelumnya adalah pada objek atau lokasi penelitian, yakni penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan ilmu sosial UIN Suska Riau, khususnya mahasiswa akuntansi yang telah mengambil mata kuliah audit.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan ini dibagi dalam lima bab yang masing-masing bab membahas sebagai berikut :

**BAB I** : Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II**

### **: Telaah Pustaka**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang teori-teori terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi UIN Suska Riau dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

## **BAB III**

### **: Metode Penelitian**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

## **BAB IV**

### **: Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam bab ini membahas masalah identitas koresponden, analisa faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa UIN Suska Riau dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

## **BAB V**

### **: kesimpulan dan Saran**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Pengertian Akuntan**

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, Akuntan yaitu orang yang pekerjaannya memeriksa, menghitung, ahli dalam bidang akuntansi yang bertugas menyusun, membimbing, mengawasi, menginspeksi dan memperbaiki tata buku serta administrasi (Desi Anwar : 2002). Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa akuntan merupakan salah satu profesi yang bertugas memeriksa, menghitung, mengawasi berbagai hal yang berhubungan dengan administrasi.

Menurut International Federation of Accountants (dalam Rogar, 2003) yang dimaksud dengan profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik. Dalam arti sempit, profesi akuntan adalah lingkup pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan sebagai akuntan publik yang lazimnya terdiri dari pekerjaan audit, akuntansi, pajak dan konsultan manajemen. Profesi akuntan biasanya dianggap sebagai salah satu bidang profesi seperti organisasi lainnya, misalnya Ikatan Dokter Indonesia (IDI). Supaya dikatakan profesi ia harus memiliki beberapa syarat sehingga masyarakat sebagai objek dan sebagai pihak yang memerlukan profesi, mempercayai hasil kerjanya.

Profesi akuntan publik di Indonesia akan dipengaruhi perkembangan perusahaan multinasional. Audit laporan keuangan perusahaan multinasional akan dikuasai Kantor Akuntan Publik yang berada di Negara induk perusahaan dan mempunyai jaringan internasional

Snekrino Agous (2004:7) Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran dari laporan keuangan tersebut.

Willy Susilo (2002, 520) mengemukakan audit sebagai suatu kegiatan mengumpulkan informasi factual dan signifikan melalui intraksi (pemeriksaan, pengukuran, dan penilaian serta penarikan kesimpulan) secara sistematis, objektif dan terdokumentasi yang berorientasi pada asas nilai manfaat.

*American Accounting Association (AAA) Commtee Basic Auditing Concept* (dalam Willy Susilo, 2002,51) auditing sebagai suatu proses sistematis untuk mendapatkan dan menilai bukti secara objektif, yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan tentang tindakan-tindakan dan kejadian ekonomi untuk menentukan kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan menyampaikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan.

Dari kutipan diatas, akuntan pemeriksa dituntut bekerja secara profesional didalam melakukan tugasnya, sedangkan menurut standar profesioanal akuntan publik yang disusun oleh IAI tahun 2001 adalah sebagai berikut: "Audit harus

dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor "sedangkan butir 03 mengatakan bahwa" dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya yang diperluas dengan pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktek audit. Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang professional, auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup, mencakup aspek teknis maupun pendidikan umum.

Akuntan sebagai suatu profesi menghasilkan beberapa jasa yang diantaranya jasa *Atestasi*, *Jasa Assurance*, dan *Jasa Non Assurance* yang kesemuanya mengarah kepada pengambilan keputusan yang harus diambil oleh seorang akuntan.

#### 1. *Jasa Atestasi*

Audit, mencakup perolehan dan penilaian bukti yang mendasari laporan keuangan historis suatu entitas yang dibuat oleh manajemen entitas tersebut. Pemeriksaan, istilah ini digunakan untuk jasa lain yang dihasilkan oleh profesi akuntan publik yang berupa pernyataan suatu pendapat atas kesesuaian asersi yang dibuat oleh pihak lain dengan kriteria yang telah ditetapkan. *Review*, berupa permintaan keterangan dan prosedur analitik terhadap informasi keuangan tersebut.

Prosedur yang disepakati *Jasa Atestasi* atas asersi manajemen dapat dilaksanakan oleh akuntan publik berdasarkan prosedur yang disepakati antara klien dengan akuntan publik.



## 2. *Jasa Assurance*

*Jasa assurance* adalah jasa professional *independent* yang meningkatkan mutu informasi bagi pengambilan keputusan.

## 3. *Jasa Non Assurance*

*Jasa Non Assurance* adalah jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang didalamnya tidak memberikan suatu pendapat, keyakinan negatif, ringkasan temuan atau bentuk lain keyakinan.

## 2.2 Pengertian Akuntan Publik

Akuntan Publik adalah Profesi yang menjual jasa kepada masyarakat umum terutama dalam bidang pemeriksaan laporan keuangan yang disajikan klien. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para kreditor, investor, calon kreditor, calon investor dan instansi pemerintah. Akuntan publik melaksanakan 4 jenis jasa utama yaitu : atestasi, perpajakan, konsultasi manajemen, serta jasa akuntansi dan pembukuan.

Biasanya Kantor Akuntan Publik akan selalu berupaya untuk membangun karier bagi personelnnya. Kenaikan jenjang karier biasanya dilakukan atas dasar penilaian kinerja (*performance*). Maksudnya agar personel sesuai dengan kapabilitas yang dimilikinya berada pada posisi yang tepat. Profesi ini menghadapi banyak masalah dan tantangan berat, seperti peningkatan resiko dan tanggung jawab, lambatnya pertumbuhan permintaan jasa akuntan publik dan kemajuan teknologi yang semakin pesat yang harus selalu diikuti.

Studi yang dilakukan Gaertnert dan Ruhe (1981) menunjukkan bahwa Kantor Akuntan Publik besar mempunyai lingkungan kerja yang cenderung bersuasana stress daripada Kantor Akuntan Publik Lokal atau regional, suatu faktor yang dianggap Collins da Killough (1992) biasa menyebabkan tingkat ketidakpuasan kerja meningkat.

### **2.3 Pengertian Karir**

Hampir semua orang bertanya tentang siklus hidup pekerjaan seseorang, dan ternyata jawabannya tidak membantu mengidentifikasi berbagai tindakan dan dibutuhkan untuk pengembangan karir orang tersebut. Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Untuk orang-orang tertentu jabatan-jabatan ini merupakan tahapan dari suatu perencanaan yang cermat, sedangkan bagi yang lain, karir merupakan bentuk keberuntungan.

Menurut simamora (2004),” karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut”.

Menurut Rivai (2006) konsep konsep dasar perencanaan karir, yakni:

#### **a) Karir**

Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.

b) Jenjang karir

Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.

c) Tujuan karir

Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai karirnya. Tujuan-tujuan ini berperan sebagai *benchmark* sepanjang jenjang karir seseorang.

d) Perencanaan karir

Perencanaan karir merupakan proses dimana seseorang menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut.

e) Pengembangan karir

Pengembangan karir terdiri dari pangkat pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam pencapaian rencana karir pribadinya.

Dengan demikian karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subjektif dan pekerjaan), dan aktivitas selama masa kerja individu. Pengertian ini menekankan bahwa karir tidak berhubungan dengan kesuksesan atau kegagalan. Namun lebih pada sikap dan tingkah laku, dan kontinuitas individu dalam aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tujuan karir adalah posisi di masa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. Jadi keberhasilan karir tidak lagi diartikan sebagai

penghargaan institusional dengan meningkatnya kedudukan dalam suatu hierarki formal. Apalagi pada saat ini karir telah mengalami pergeseran menuju karir tanpa batas (*the boundary caveer*). Kunci keberhasilan karir pada masa yang akan datang lebih dicerminkan dari pengalaman hidup seseorang dari pada posisi yang dimilikinya.

## 2.4 Tahap-Tahap Pengembangan Karir Individu

Menurut Rivai (2006), tahapan-tahapan karir dan kebutuhan individu dapat dibedakan atas 4(empat) tahapan yaitu:

### 1. Fase Awal

Fase awal atau fase pembentukan menekankan pada perhatian untuk memperbolehkan jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan.

### 2. Fase lanjutan

Fase lanjutan dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun lebih menitik beratkan pada pencapaian, harga diri, dan kebebasan.

### 3. Fase Mempertahankan

Pada fase mempertahankan, individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaan dimasa lalu. Individu telah merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial.

#### 4. Fase pensiun

Pada fase pensiun telah menyelesaikan satu karir, dan akan berpindah ke karir yang lain, dengan individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi dari yang sebelumnya tidak dapat dilakukannya.

### 2.5 Pengertian Minat

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001) minat yaitu kecendrungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Menurut Widyastuti, dkk (2004) minat adalah keinginan yang didorong oleh suatu keinginan setelah melihat, mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan pada minat ini, yaitu:

- a) Minat merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang
- b) Minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba melakukan sesuatu.
- c) Minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang di usahakan seseorang untuk melakukan sesuatu.
- d) Minat menunjukkan seberapa suka seseorang terhadap sesuatu.

Minat juga merupakan kecendrungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan pada minat ini, yaitu:

- a) Minat merupakan perantara faktor-faktor motivasional yang memiliki dampak pada suatu perilaku.
- b) Minat memperlihatkan seberapa keras seseorang memiliki keberanian untuk mencoba sesuatu.
- c) Minat juga merupakan upaya yang direncanakan seseorang dalam melakukan sesuatu.

Menurut Sutjipto minat adalah kesadaran seseorang terhadap objek suatu soal atau sesuatu situasi mengandung sangkut paut dengan dirinya. Sedangkan menurut Walgito minat adalah merupakan salah satu motif objektif (*objectif motivate*) yang tertuju pada sesuatu yang khusus. Apa bila individu telah mempunyai minat terhadap sesuatu maka perhatiannya dengan sendirinya akan tertarik terhadap objek tersebut. minat sebagai kesukaan terhadap kegiatan melebihi kegiatan lainnya. Selanjutnya, minat merupakan suatu perangkat mental yang terdiri dari suatu campuran antara perasaan, harapan pendirian, prasangka, rasa takut, atau kecenderungan lain yang mengarahkan seseorang kepada suatu pilihan tertentu

Kemudian Komaruddin membuat pengertian minat adalah perasaan suka atau tidak suka seseorang terhadap sesuatu objek baik peristiwa maupun benda. Pengukuran minat dapat dilakukan melalui serangkaian daftar pertanyaan.

## 2.6 Pengertian Persepsi

Pengertian persepsi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari suatu atau merupakan proses seseorang

mengetahui beberapa hal yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungan melalui panca indra. Dengan demikian persepsi dapat diartikan sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungannya melalui panca indranya (melihat, mendengar, mencium, menyentuh dan merasakan).

Menurut Walgito (2005) agar individu dapat menyadari dan dapat membuat persepsi, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, yaitu: 1) adanya objek yang dipersepsikan (fisik), 2) alat indra/reseptor yaitu alat untuk menerima stimulus (fisiologis), dan 3) adanya perhatian yang merupakan langkah pertama dalam mengadakan persepsi (fisiologis).

## 2.7 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin "*movore*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi sangat penting dimiliki setiap individu dalam dirinya karena motivasi menyebabkan individu mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Rivai (2006) menyatakan bahwa " Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan". Dorongan individu bertindak laku dalam mencapai tujuan tersebut tersendiri dari 2

(dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Sedangkan Hasibuan (2003) menyatakan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2003) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut ini:

a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk merupakn keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)

Keinginan untuk posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah sata sebab mengapa manusia mau bekerja.

c. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

d. *The desire for Recognition* (keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang unuk bekerja. Dengan demikian setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.



## 2.8 Teori-Teori Motivasi Kerja

### 1. Maslaw's *Need Hierarchy Theory*

Menurut Maslaw dalam Mangkunegara (2007), kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Abraham Maslaw menyatakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisikologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, benafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, beralifiasi, berintraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Selanjutnya Maslaw mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisikologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50%

kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri.

Dalam studi motivasi lainnya, McClelland dalam Mangkunegara (2007) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang individu yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

McClelland dalam Mangkunegara (2007) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi kerja tinggi, yaitu:

- 1) Memilih tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul risiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis

- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## 2. Herzberg *Two Factor Theory*

Teori dua faktor dikembangkan oleh Fredereck Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslaw sebagai titik acuannya. Herzberg melakukan penelitian tentang motivasi terhadap 200 akuntan dan insinyur yang diperjakan diberbagai perusahaan disekitar Pittsbugh, Pensylvania. Masing-masing responden diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian hasil wawancara tersebut dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemotivasian disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *jobcontext*, *extrinsic factors* yang meliputi administrassi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status.

Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

### 3. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG alderfer merupakan perluasan dari teori Maslaw dan Herzberg. Teori ERG tidak terlalu berbeda dengan teori Maslaw yang mengetengahkan tingkatan-tingkatan kebutuhan manusia. Teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan yaitu:

#### a. *Existence Needs* (kebutuhan eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi individu, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*

#### b. *Relatedness Needs* (kebutuhan keterhubungan)

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

#### c. *Growth Needs* (kebutuhan pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki setiap individu.

### 4. Teori X dan Teori Y dari Douglas McGregor

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia: negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y.

McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut :

a. Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti :

- 1) Manusia sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan maka ia akan menghindari atau beermalas-malasan dalam bekerja.
- 2) Pada saat manusia tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus yakin dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- 3) Manusia akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- 4) Kebanyakan manusia menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sebutir ambisi.

b. Teori Y (positif) merumuskan asumsi seperti :

- 1) Manusia dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat,dalam artian berdiskusi atau sekedar teman biasa.
- 2) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- 3) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan tidak hanya selalu dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.

## **2.9 Pengertian Penghargaan Finansial**

Penghargaan Finansial adalah yang menunjukkan bagaimana aktiva-aktiva perusahaan dibelanjai, yaitu menyangkut semua sumber pembelanjaan, yang tercermin dalam keseluruhan pasiva neraca (keseluruhan modal sendiri). penghargaan finansial pada hakikatnya menunjukkan pula perimbangan absolut dan relatif antara keseluruhan modal asing (Jangka pendek dan panjang dengan jumlah modal sendiri. Pengertian Struktur Finansial Struktur Finansial adalah yang menunjukkan bagaimana aktiva-aktiva perusahaan dibelanjai, jumlah Struktur Finansial adalah yang menunjukkan bagaimana aktiva-aktiva perusahaan dibelanjai, yaitu menyangkut semua sumber pembelanjaan, yang tercermin dalam keseluruhan pasiva neraca (keseluruhan modal sendiri). Struktur finansial pada hakikatnya menunjukkan pula perimbangan absolut dan relatif antara keseluruhan modal asing (Jangka pendek dan panjang dengan jumlah modal sendiri. Diakses Online

(<http://infointermedia.com/definisi-pelatihan-solusi>)

## **2.10 Pengertian Pelatihan Profesional**

Menurut Mathis (2002), pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik

antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Sedangkan Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich (2008) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan (training) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Tujuan umum pelatihan sebagai berikut : (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional,

dan (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).di akses online (<http://www.dede-tedil7.co.cc>).

### **2.11 Pengertian Pengakuan Profesional**

Profesional adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan pada waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi. Atau seorang profesional adalah seseorang yang hidup dengan mempraktekkan suatu keahlian tertentu atau dengan terlibat dalam suatu kegiatan tertentu yang menurut keahlian, sementara orang lain melakukan hal yang sama sebagai sekedar hobi, untuk senang-senang, atau untuk mengisi waktu luang.

Profesional menurut Roy Suryo, yang disebut professional bukanlah pengakuan publik ataupun pengakuan suatu lembaga profesi melainkan pengakuan diri sendiri (pelaku profesi).

Hubungan etika kerja professional dengan kehidupan manusia digunakan untuk mengawal tingkah laku ahli professional dalam bentuk menyuruh melakukannya dan meninggalkan perkara yang mendatangkan kesalahan sama ada di sisi undang-undang negara maupun statusnya sebagai professional. Oleh itu, etika kerja professional merupakan satu landasan kepada masyarakat yang membolehkan teknokrat mengawal tingkah lakunya sendiri serta membolehkan masyarakat sosial mengawasi dan menilai setiap tindak tanduk mereka dari semasa ke semasa.di akses online (<http://www.findtoyou.com>)



### 2.12 Pengertian Nilai-Nilai Sosial

Kimball Young mengemukakan nilai sosial adalah asumsi yang abstrak dan sering tidak disadari tentang apa yang dianggap penting dalam masyarakat.

A.W. Green menyatakan bahwa, nilai sosial adalah kesadaran yang secara relative berlangsung disertai emosi terhadap objek.

Sedangkan Woods Mengemukakan bahwa nilai sosial merupakan petunjuk umum yang telah berlangsung lama serta mengarahkan tingkah laku dan kepuasan dalam kehidupan sehari-hari.

M. Z lawang mengatakan nilai adalah gambaran mengenai apa yang diinginkan, yang pantas, berharga, dan dapat mempengaruhi perilaku sosial dari orang yang bernilai tersebut.

Hendropuspito yang dihargai masyarakat. Menyatakan nilai sosial adalah segala sesuatu yang dihargai masyarakat karena mempunyai daya guna fungsional bagi perkembangan kehidupan manusia. Diakses online (<http://www.seribu.com/dec/>)

### 2.13 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah lingkungan yang ada dan mendukung seseorang dalam melakukan pekerjaannya. lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain sebagainya ( nitisemito, 1982, p. 183).

Lingkungan Kerja adalah tempat di mana dilakukannya suatu proses produksi (menciptakan nilai tambah barang/ jasa) termasuk di dalamnya seluruh peralatan yang digunakan (hardware), sistem dan piranti lunak (software) penunjang kegiatan tersebut, dan lingkungan lain yang dipengaruhi, serta orang-orang yang berinteraksi di dalamnya.

Efektif adalah pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan seperti yang telah ditetapkan. Jika dalam suatu proses di dalam rencana menetapkan tujuan membuat tape kedelai, kemudian setelah sekian lama ternyata yang dihasilkan adalah tempe, maka proses itu tidak efektif, walaupun tempe tetap sesuatu yang berguna dan bisa menghasilkan nilai tambah. diakses online (<http://digilib.petra.ac.id/>)

#### **2.14 Pengertian Pertimbangan Pasar Kerja**

Definisi pasar secara luas menurut W.J. Stanton adalah orang-orang yang mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan, uang untuk belanja serta kemauan untuk membelanjakannya. Fleksibilitas pasar kerja mengacu pada kecepatan pasar kerja menyesuaikan fluktuasi dan perubahan dalam masyarakat, perekonomian atau produksi. Kemampuan penyesuaian ini menyebabkan institusi pasar kerja dapat mencapai keseimbangan yang berkelanjutan yang ditentukan melalui perpotongan kurva permintaan dan penawaran. (Jimeno and Tohara, 1994).

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya

adalah orang-orang / lembaga yang memerlukan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan perusahaan, maka pasar tenaga kerja ini dirasakan dapat memberikan jalan keluar bagi perusahaan untuk memenuhinya. Dengan demikian tidak terkesan hanya pencari kerja yang mendapat keuntungan dari adanya pasar ini. Untuk menciptakan kondisi yang sinergi antara kedua belah pihak, yaitu antara penjual dan pemberi tenaga kerja maka diperlukan kerjasama yang baik antara semua pihak yang terkait, yaitu penjual tenaga kerja, pembeli tenaga kerja, dan pemerintah.

Memiliki gambaran yang jelas, tidak hanya dari posisi yang Anda cari, tetapi jenis perusahaan yang Anda inginkan untuk bekerja, memastikan Anda dapat membuat lamaran lebih baik dan lebih tepat mengenai sasaran. Anda juga harus mencari tahu seberapa besar nilai gaji yang di berikan untuk pasar kerja yang kompetitif di industri yang bersangkutan. Diakses online  
(<http://junaidichaniago.wordpress.com>)

### **2.15 Pengertian Personalitas**

Defenisi kepribadian (personalitas) menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut:

- a. Yinger kepribadian adalah keseluruhan prilaku dari seorang individu dengan sistem kecendrungan tertentu yang berintraksi dengan serangkaian intruksi.

- b. M.A.W Bouwer kepribadian adalah corak tingkah laku sosial yang meliputi corak kekuatan, dorongan, keinginan, opini dan sikap-sikap seseorang
- c. Cuber kepribadian adalah gabungan keseluruhan dari sifat-sifat yang tampak dan dapat dilihat oleh seseorang
- d. Theodore R. Newcome kepribadian adalah organisasi sikap-sikap yang dimiliki seseorang sebagai latar belakang perilaku.
- e. Menurut Horton (1982). Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi dan temperamen seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan temperamen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika di hadapan pada situasi tertentu. Setiap orang mempunyai kecenderungan perilaku yang baku, atau pola dan konsisten, sehingga menjadi ciri khas pribadinya.
- f. Menurut Schever Dan Lamm (1998) mendefinisikan kepribadian sebagai keseluruhan pola sikap, kebutuhan, ciri-ciri kas dan perilaku seseorang. Pola berarti sesuatu yang sudah menjadi standar atau baku, sehingga kalau di katakan pola sikap, maka sikap itu sudah baku berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang di hadapi. Diakses online (<http://putra-tatiratu.blogspot.com>)

## **2.16 Pengertian Motivasi Pendidikan**

Pendidikan merupakan unsur pokok yang penting dalam meningkatkan kemampuan dalam pemilihan karir.

Edwin B. Flippo, 1994 (dalam Widyastuti, dkk, 2004) mengemukakan bahwa dalam pengembangan tenaga kerja dan akan termasuk baik training untuk meningkatkan skill dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang spesifik, maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman total lingkungan kita secara menyeluruh.

Menurut Sundem, 1993 (dalam Widyastuti, dkk, 2004) pendidikan akuntan harus menghasilkan akuntan yang professional sejalan dengan perkembangan kebutuhan akan jasa akuntansi pada abad mendatang. Pendidikan tinggi akuntansi yang tidak menghasilkan seorang professional sebagai akuntan tentunya tidak akan laku dipasaran tenaga kerja.

## 2.17 Pandangan Islam Tentang Penelitian

Pandangan Islam dalam penelitian ini terdapat dalam surat dan ayat sebagai berikut:

Yusuf: 87

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَلَا تَاْيَسُوْا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ ۚ اِنَّهٗ لَا يٰۤاَيُّسُ مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ ۚ اِلَّا الْفَوْۤمُ الْكَافِرُوْنَ ﴿٨٧﴾

Artinya: "wahai anak-anakku !pergilah kamu, carilah ( berita ) tentang yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmad Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmad Allah, hanyalah orang-orang yang kafir."

Ar-Ra'd: 11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ ۚ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “ Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaga atas perintah Allah, Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri, dan apa bila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain dia.”

Alhijr: 56

قَالَ وَمَنْ يَقْنَطُ مِن رَّحْمَةِ رَبِّهِ إِلَّا الضَّالُّونَ ﴿٥٦﴾

Artinya: “ Dia ( Ibrahim ) berkata ” Tidak ada yang berputus asa dari rahmat Tuhannya, kecuali orang yang sesat.”

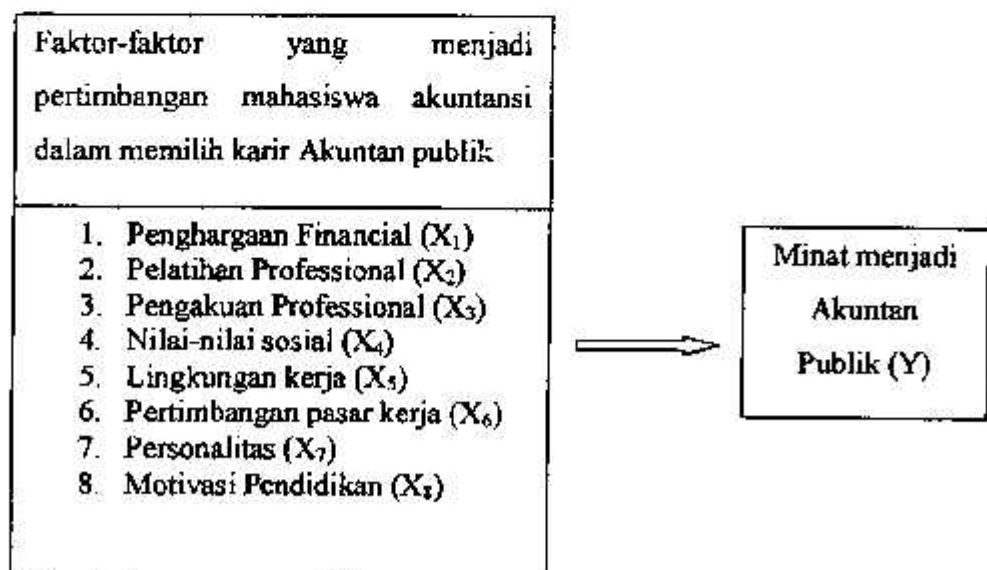
Keterangan :

Hubungan dari ayat diatas tentang penelitian ini adalah manusia tidak boleh berputus asa dan selalu bekerja keras untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik diatas muka bumi, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat banyak.karena tidak berubah nasib suatu kaum apa bila dia sendiri tidak merubahnya.kesuksesan seseorang ditentukan oleh banyak faktor yaitu dari dirinya sendiri yang ingin maju dan berkembang maupun dari pihak luar atau lingkungan yang menuntut seseorang

untuk maju, untuk berkembang menjadi yang terbaik dibutuhkan semangat atau motivasi yang erat kaitannya dengan kesuksesan seseorang dalam berkarir. Dalam berkarir tentu banyak rintangan maupun cobaan untuk itu tidak mudah mendapatkan profesi yang baik. Untuk meraih itu semua kita tidak boleh berputus asa dari rahmat yang Allah berikan untuk kita. Untuk memotivasi diri kita sendiri, kita harus punya cita-cita untuk menjadi orang sukses dan memilih karir apa yang kita inginkan dan selalu semangat untuk meraih itu semua. Seseorang yang mempunyai cita-cita yang besar adalah orang yang berusaha berbuat sesuatu dan mengembangkan dirinya melalui pendidikan dan berusaha bersaing untuk mendapatkan penghargaan dari hasil yang ia raih.

### 1.18 Kerangka Konseptual

#### Variabel independent dan variabel dependen



### 2.19 Hipotesis

Penghargaan finansial adalah yang menunjukkan bagaimana aktiva-aktiva perusahaan dibelanjai, yaitu menyangkut semua sumber pembelanjaan, yang bisa berupa gaji dari suatu pekerjaan. Dengan adanya penghargaan finansial menarik karyawan untuk bekerja lebih giat lagi untuk mengejar suatu jabatan yang tinggi disuatu perusahaan. Dengan tingginya penghargaan financial bisa meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia melalui seleksi yang ketat yang dibutuhkan oleh perusahaan dan bisa memperbaiki kualitas suatu perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

$H_{1a}$ . Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat menjadi akuntan publik karena penghasilan atau gaji diyakini secara mendasar sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

Pelatihan profesional adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya pelatihan profesional bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan bisa mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya pelatihan profesional ini, suatu perusahaan siap untuk bersaing dengan perusahaan lain yang lebih berkualitas sehingga tidak bangkrut dan tersisihkan dalam persaingan. Berdasarkan uraian diatas maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

$H_{1b}$  Pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap minat menjadi akuntan publik karena profesional merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keahlian dalam suatu pekerjaan.



Pengakuan profesional adalah suatu pengakuan keahlian dalam bidang profesi yang ditekuninya. Dengan adanya pengakuan profesional ini bisa meningkatkan motivasi terhadap diri sendiri yang memberi semangat atau dorongan untuk menekuni karir yang dijalannya sehingga membuat seseorang ingin lebih maju. Berdasarkan uraian diatas maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>10</sub> Pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap minat menjadi akuntan publik karena dengan adanya pengakuan profesional menambah semangat karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

Nilai-nilai sosial merupakan petunjuk umum yang telah berlangsung lama serta mengarahkan tingkah laku dan kepuasan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya nilai sosial bisa menunjukkan kemampuan seseorang dimasyarakat bisa menjadi tempat mengadu masyarakat dalam menghadapi kesulitan. Dengan adanya nilai sosial ini memberikan nilai yang baik dimasyarakat yang membutuhkan saran. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>11</sub> Nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap minat menjadi akuntan publik karena dengan nilai-nilai sosial tersebut adalah faktor yang menunjukkan kemampuan seseorang dimasyarakat.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada dan mendukung seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik menarik minat seseorang untuk mengembangkan karir yang dijalannya sehingga tidak menimbulkan

kebosanan dalam menghadapi pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

$H_{1c}$  Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat menjadi akuntan publik karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan kerja dan mudah dalam meniti karir.

Pertimbangan pasar kerja adalah suatu pertimbangan yang mana dalam menghadapi pekerjaan dibutuhkan situasi dan kondisi yang mana menimbulkan minat untuk bekerja dan menentukan letak yang strategis sehingga tidak menyulitkan kita dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

$H_{1f}$  Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik karena dengan adanya pertimbangan pasar kerja menjadikan akuntan bekerja secara lebih terarah.

Personalitas adalah keseluruhan prilaku dari seorang individu dengan sistem kecendrungan tertentu yang berintraksi dengan serangkaian intruksi. Dengan adanya personalitas ini bisa menentukan kepribadian seseorang untuk menilai dan membaca kepribadian seseorang ini bisa meningkatkan minat dalam berkarir dan bisa menjadi motivasi dalam meningkatkan kualitas pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

$H_{1g}$  Personalitas berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik karena prilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu siap untuk bersaing dalam meniti karir.

## **BAR III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian hubungan causal (*causal effect*). Penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh fakta dan fenomena serta mencari keterangan-keterangan secara factual yaitu, penelitian yang bersifat menjelaskan mengenai faktor-faktor yang menentukan pemilihan profesi akuntan publik bagi mahasiswa ekonomi pada Jurusan Akutansi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di UIN SUSKA yang beralamat di Jln. Subrantas (Kampus 11, Raja Ali Haji).

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial khususnya Mahasiswa Jurusan Akuntansi Strata Satu (SI) angkatan 2005 sampai 2010 sebanyak 924 orang mahasiswa.

Tabel 3.1

## Populasi penelitian

Tahun	Jumlah Mahasiswa
2005/2006	176
2006/2007	103
2007/2008	127
2008/2009	132
2009/2010	196
2010/2011	190
Jumlah	924

Sumber: Jurusan Akuntansi S-1 UIN Suska Riau 2010

**b. Sampel**

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriterianya : Mahasiswa yang telah lulus menyelesaikan mata kuliah audit 1 audit 2 dan lab audit dengan nilai: minimal B-sebanyak 77 orang mahasiswa.

Tabel 3.1.

## Sampel penelitian

Angkatan tahun 2007	Jumlah mahasiswa
Lokal A	39
Lokal B	3
Lokal C	35
jumlah	77

Sumber: Jurusan Akuntansi S-1 UIN Suska Riau 2010

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data subyek (*Self report data*). Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap atau karakteristik seseorang atau kelompok yang menjadi subyek penelitian atau responden (Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999; 145). Data subyek di klafikasikan berdasarkan bentuk tanggapan (respon) yang diberikan, salah satunya secara tertulis atau dalam bentuk pertanyaan.

Dalam rangka memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, diperoleh dari beberapa sumber data:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dengan cara melakukan pengisian daftar pertanyaan (*kuesioner*).
- b. Data Sekunder, yaitu berupa laporan-laporan UIN Suska Riau Pekanbaru terutama yang menyangkut sumber daya manusia, serta tulisan-tulisan yang

berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti guna memperoleh data yang lengkap dan aktual.

### **3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian**

Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

#### **1). Variabel Independen ( X )**

##### **a. Penghargaan finansial ( $X_1$ )**

Penghasilan atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebahagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepadak karyawannya. Penghargaan financial diuji dengan 3 (tiga) butir pertanyaan yaitu gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan gaji dan tersedianya dana pensiun. Kuisiонер yang diambil dari penelitian M Simba Sembiring.

##### **b. Pelatihan Profesional ( $X_2$ )**

Pelatihan propesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan propesional diuji dengan 4 (empat) pernyataan mengenai pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan propesional, pelatihan kerja rutin dan pengalaman kerja. Kuisiонер yang diambil dari penelitian M Simba Sembiring.

c. Pengakuan Profesional ( $X_3$ )

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional diuji dengan 4 (empat) pernyataan mengenai kemungkinan bekerja dengan ahli lain, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan prestasi. Kuisisioner yang diambil dari penelitian M Simba Sembiring.

d. Nilai-nilai sosial ( $X_4$ )

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menunjukkan kemampuan seseorang dimasyarakat, atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Nilai-nilai sosial diuji dengan 6 (enam) pernyataan mengenai cara untuk naik pangkat, kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi diluar pekerjaan, perhatian terhadap perilaku individu dan gengsi pekerjaan dimata orang lain. Kuisisioner yang di ambil dari penelitian M Simba Sembiring

- e. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja. Lingkungan kerja diuji dengan pernyataan mengenai sifat pekerjaan (rutin, atraktif, sering lembur). Kuisisioner yang diambil dari penelitian M Simba Sembiring.

f. Lingkungan Kerja ( $X_5$ )

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja. Lingkungan kerja diuji dengan pernyataan mengenai sifat pekerjaan (rutin, atraktif, sering lembur). Kuisisioner yang diambil dari penelitian M Simba Sembiring.

g. Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_6$ )

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Karir diharapkan bukan pilihan karir sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai seseorang pensiun. Pertimbangan pasar kerja diuji dengan 2 (dua) pernyataan mengenai keamanan kerja, dan kemudahan mengakses lowongan kerja. Kuisisioner yang diambil dari penelitian M Simba Sembiring.

h. Personalitas ( $X_7$ )

Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas diuji dengan satu pernyataan mengenai kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki seseorang. Kuisisioner yang diambil dari penelitian M Simba Sembiring.



i. Motivasi pendidikan ( $X_8$ )

Motivasi pendidikan merupakan unsur pokok yang penting dalam meningkatkan kemampuan dalam memilih karir. Kuisioner ini diambil dari penelitian Elly Benny, SE.

**2. Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen yaitu, minat menjadi akuntan publik yaitu minat menjadi praktisi individual atau anggota kantor akuntan publik yang memberikan jasa auditing profesional klien. Minat menjadi akuntan publik di ukur dengan indikator akuntan publik dapat menjadi konsultan bisnis yang di percaya. Akuntan publik dapat menjadi direktur perusahaan, akuntan publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akutansi, akuntan publik dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akutansi, bekerja pada akuntan publik mudah untuk mendapat promosi jabatan, imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan. Kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karir, keamanan kerja lebih terjamin dan memperoleh penghargaan yang tinggi di masyarakat. (Felton, 1994). Adapun Tabel 4.1 Operasional Variabel sebagai berikut:

Tabel 3.3  
Operational Variabel

Jenis variabel	Nama variabel	Definisi	Instrumen	Skala pengukuran
Independen	Penghargaan Finansial	Penghasilan atau gaji merupakan hal yang diperoleh sebagai Kontrakresi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya.	Kuesioner	Interval/Likert
independen	Pelatihan profesional	Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian.	kuisisioner	Interval/Liket
Independen	Pengakuan profesional (X <sub>3</sub> )	Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi.	Kuesioner	Interval/Likert
	Nilai-nilai			

Independen	sosial ( $X_4$ )	Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menunjukkan kemampuan seseorang dimasyarakat, atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang lain dilingkungannya.	Kuesioner	Interval/Likert
Independen	Lingkungan kerja ( $X_5$ )	Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja. Lingkungan kerja diuji dengan empat pernyataan mengenai sifat pekerjaan (rutin, atraktif, sering lembur).	Kuesioner	Interval/Likert
Independen	Pertimbangan pasar kerja ( $X_6$ )	Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja.	Kuesioner	Interval/Likert
Independen	Personalitas ( $X_7$ )	Determinan yang potensial terhadap perilaku	Kuesioner	Interval/Likert

Independen	Motivasi pendidikan ( $X_8$ )	individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Pendidikan merupakan unsure pokok yang penting dalam meningkatkan kemampuan dalam pemilihan karir.	Kuesioner	Interval/Likert
Independen	Minat menjadi akuntan publik (Y)	Minat menjadi praktisi individual atau anggota Kantor Akuntan Publik yang memberikan jasa auditing professional kepada klien	Kuesioner	Interval/Likert

Setiap pernyataan dari tabel yang diteliti menggunakan skala Likert dan masing-masing butir pernyataan diberi skor 1 sampai 5. Alternatif jawaban pada setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Alternatif jawaban setiap pernyataan

No	Alternatif Jawaban	Skor jawaban
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Ragu-Ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

### 3.6 Pengumpulan Data Dilakukan Dengan Menggunakan Metode:

Pengumpulan data dilakukan secara langsung (survey lapangan) kepada mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau yang menjadi responden dalam penelitian ini. Pertimbangan yang didasari dilakukannya survey lapangan adalah rendahnya respon mahasiswa akuntansi UIN Suska Riau dalam memberikan jawaban. Untuk menghindari kesalahan dalam pengisian kuesioner, maka pengumpulan data dilakukan secara langsung.

### 3.7 Pengujian validitas dan reabilitas instrumen

#### 1. Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas dimaksud untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain validitas dilakukan dengan menguji isi dan validitas konstruk dari suatu instrument, masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat kevalidan dari *Corrected item–Total Correlation*. Koefisien dapat dikatakan valid jika *Corrected Item–Total Correlation* memiliki nilai kritis  $>$  dari 0,3 atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi  $>$  30% dikategorikan Valid, sedangkan item yang memiliki korelasi  $<$  30% dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

#### 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data dapat dipercaya. Uji Reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur Reliabilitas dengan uji Statistik Cronbach Alpha (@). Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien cronbach's alpha sama atau lebih dari 0,50 ( Nunnally, 1999).

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 1. Uji Kualitas Data

Ada dua prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur kualitas data, yaitu :

- a. Uji Reabilitas, yaitu untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran suatu kuesioner jika diulangi beberapa kali. Suatu kuesioner dikatakan reable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisiten atau stable dari waktu ke waktu. Suatu konstuk atau variabel dikatakan reable jika memberikan nilai Cronbach Alpa  $> 0,60$  (Nunally, 1998 dalam Ghozali, 2005:133).
- b. Uji Validitas, dilakukan untuk menjawab pertanyaan apakah intrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (variabel kunci yang diteliti). Uji tersebut dimaksud untuk mengetahui sejauh mana intrumen yang digunakan sudah memadai untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dengan cara meminta pendapat atau penilaian ahli yang berkompeten dengan masalah yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.
- c. Jika  $r$  hitung (untuk  $r$  butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari  $r$  table dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005:135)

### 3.9 Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda (*Multiple Regressions*). Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan hipotesis penelitian ini, metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel Independent dalam suatu model prediktif tunggal. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5%. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian terhadap variabel-variabel penelitian dengan cara menguji secara simultan (uji statistik F), yang bermaksud untuk dapat menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk menguji masing-masing variabel secara parsial digunakan uji t stasistik yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel indevenden berpengaruh terhadap variabel dependent.

Untuk menentukan besarnya Independent variable terhadap dependent variable diuji dengan menggunakan uji F. dengan mencari nilai F terlebih dahulu menggunakan rumus (J. Suprpto, 1999: 290):



$$F = \frac{\frac{R^2}{(k-1)}}{(1-R^2)(n-k)}$$

Dimana :

$R^2$  = Standar Deviasi

$k$  = Jumlah variable secara keseluruhan

$n$  = jumlah waktu

Pengujian hipotesa secara statistik dilakukan dengan memakai pendekatan uji signifikan, yaitu suatu prosedur untuk mengetahui benar tidaknya hipotesa nol. Pengujian hipotesa dengan menggunakan tingkat kesalahan (  $\alpha$  ) sebesar 5 % atau dengan kata lain tingkat keyakinan sebesar 95 %

Jika :  $H_0$  ditolak berarti variable bebas tertentu berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih karir sebagai akuntan publik.

Jika :  $H_a$  diterima berarti variable bebas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih karir sebagai akuntan publik

Untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji statistik  $F$ , dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

Jika  $F_{hit} > F_{tab}$ , berarti ada pengaruh signifikan diantara variabel bebas dengan variabel terikat yang diteliti.

Jika  $F_{hit} < F_{tab}$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan diantara variabel bebas dengan variabel terikat yang diteliti.

Koefisien korelasi parsial yang merupakan metode pengujian statistic yang digunakan untuk mengukur korelasi antara satu variabel dependent atau sesame variabel independent dengan asumsi variabel lainnya tetap (ceteres paribus).

Data yang terkumpul melalui hasil penyebaran kuesioner ditabulasi kemudian dihitung dengan statistic analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menentukan signifikan pengaruh penghargaan financial, pelatihan professional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, motivasi pendidikan terhadap minat menjadi akuntan publik. Model persamaan regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_9X_1X_2X_3X_4X_5X_6X_7X_8 + e$$

**Dimana:**

- Y : Minat Menjadi Akuntan Publik
- X<sub>1</sub> : Penghargaan Finansial
- X<sub>2</sub> : Pelatihan Profesional
- X<sub>3</sub> : Pengakuan Profesional
- X<sub>4</sub> : Nilai-Nilai Sosial
- X<sub>5</sub> : Lingkungan kerja
- X<sub>6</sub> : Pertimbangan pasar kerja
- X<sub>7</sub> : Personalitas
- X<sub>8</sub> : Motivasi pendidikan

- $a$  : Konstanta, Perpotongan Garis Pada Sumbu X  
 $b_1, b_2$  : Koefisien Regresi  
 $e$  : Error/Residual

Untuk menunjukan kuat lemahnya pengaruh variabel bebas secara simultan (R) dan secara parsial (r) terhadap variabel terikat diperlukan analisis koefisien korelasi (R) dan (r), dimana nilai ini terletak antara -1 sampai 1. Hubungan secara simultan berarti semua variabel bebas digabungkan menjadi satu dan dilihat pengaruhnya terhadap informasi asimetris. Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F, dimana jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka semua variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dan begitu pula sebaliknya.

Bila nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat sangat lemah atau tidak ada pengaruh, dan demikian pula sebaliknya. Korelasi ini adalah parsial, dimana korelasi yang terjadi dengan hanya melibatkan satu persatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai tertinggi dari  $r$  ini berarti variabel bersangkutan mempunyai pengaruh tertinggi dengan variabel terikat.

Pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t, dimana jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### IV.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini diperoleh melalui kuisioner yang disebarkan pada mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau. Pengukuran statistic sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi.17 untuk mengetahui signifikansi setiap perbedaan nilai rerata masing-masing variabel.

#### IV.2. Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, dilakukan pengukuran. Statistik deskriptif dari variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel.IV.1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**  
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Profesi Akuntan Publik	77	18.00	45.00	36.3396	5.36596
Penghargaan Finansial	77	7.00	15.00	13.1299	1.85919
Pelatihan Profesional	77	5.00	25.00	20.7532	3.30532
Pengakuan Profesional	77	9.00	25.00	20.1299	3.22959
Nilai-nilai Sosial	77	12.00	30.00	21.7013	3.81502
Lingkungan kerja	77	13.00	33.00	21.7403	4.57511
Pertimbangan Pasar Kerja	77	8.00	20.00	16.5584	2.79329
Personalitas	77	10.00	20.00	16.7662	2.35582
Motivasi Pendidikan	77	9.00	25.00	20.1818	2.92776
Valid N (listwise)	77				

*Sumber : Data Hasil Penelitian*

Dari tabel V.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 77 sampel. Variabel Y (profesi akuntan publik) memiliki nilai minimum 18 dan maksimum 45. Nilai rata-rata responden untuk variabel ini adalah 36,3896 sedangkan standar deviasinya 5,36596, sehingga nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi yang mengidentifikasikan bahwa data efisien dan dianggap bagus atau valid. Selanjutnya variabel X1 penghargaan financial memiliki nilai minimum 7 dan maksimum 15. Nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel X1 ini adalah 13.1299 dan standar deviasinya 1.85919, ini juga menunjukkan nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga dapat diidentifikasi bahwa data efisien dan dianggap bagus atau valid.

Untuk variabel X2 pengakuan profesional mempunyai nilai minimum 5 dan maksimum 25. Nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel ini adalah 20.7532 sedangkan standar deviasinya 3.30532, dapat dilihat bahwa nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi yang mengidentifikasikan bahwa data efisien dan dianggap bagus atau valid. Untuk variabel X3 pengakuan profesional mempunyai nilai minimum 9 dan maksimum 25. Nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel ini adalah 20.1299 dengan standar deviasinya adalah 3.22959, juga menunjukkan nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi yang mengidentifikasikan bahwa data efisien dan dianggap bagus atau valid.

Variabel X4 nilai-nilai sosial dengan nilai minimum sebesar 12 dan maksimum 30. Nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel ini adalah 21.7013 dengan standar deviasinya adalah 3.81502, juga menunjukkan nilai mean lebih besar

deviasi yang mengidentifikasi bahwa data efisien dan dianggap bagus atau valid. Variabel X5 nilai-nilai lingkungan sosial dengan nilai minimum sebesar 12 dan maksimum 30. Nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel ini adalah 21.7013 dengan standar deviasinya adalah 4.57511, juga menunjukkan nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi yang mengidentifikasi bahwa data efisien dan dianggap bagus atau valid. Variabel X6 nilai-nilai sosial dengan nilai minimum sebesar 8 dan maksimum 20. Nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel ini adalah 16.5584 dengan standar deviasinya adalah 2.79329, juga menunjukkan nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi yang mengidentifikasi bahwa data efisien dan dianggap bagus atau valid.

Variabel X7 nilai-nilai sosial dengan nilai minimum sebesar 10 dan maksimum 20. Nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel ini adalah 16.7662 dengan standar deviasinya adalah 2.35582, juga menunjukkan nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi yang mengidentifikasi bahwa data efisien dan dianggap bagus atau valid. Dan untuk Variabel X8 nilai-nilai sosial dengan nilai minimum sebesar 9 dan maksimum 25. Nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel ini adalah 20.1818 dengan standar deviasinya adalah 2.92776, juga menunjukkan nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi yang mengidentifikasi bahwa data efisien dan dianggap bagus atau valid.

### IV.3. Teknik Pengujian Data

#### IV.3.1. Uji Kualitas Data

Informasi yang objektif dan akurat dalam penelitian sosial biasanya tidak mudah diperoleh, terutama karena konsep mengenai variabel yang diukur tidak selalu mudah untuk dioperasikan sebagaimana dalam penelitian aspek fisik. Anggaplah jika operasionalisasi atribut dan variabel tersebut telah dilakukan sebagaimana mestinya, tapi itu saja tidaklah cukup untuk dapat menentukan bahwa penelitian menghasilkan informasi yang dapat dipercaya, karena yang jadi penentunya adalah adanya pengujian reliabilitas dan validitas yang digunakan.

#### IV.3.2. Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka dilakukan pengujian data terhadap variabel tersebut. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Karena skala pengukuran item pernyataan adalah skala likert, maka perhitungan validitas menggunakan korelasi *Coefficients Pearson*. Validitas pernyataan-pernyataan yang telah disiapkan dapat diukur dengan menghubungkan setiap pernyataan dengan jumlah skor totalnya. Dalam hal ini pernyataan yang memiliki koefisien korelasi yang lebih kecil dari 0,3, berarti tidak lolos uji validitas dan pernyataan ini harus dibuang. Suatu tes atas instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mampu menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil

ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai uji yang memiliki validitas rendah.

Kemudian nilai koefisien korelasi dari setiap item pernyataan dibandingkan dengan 0,3. Jika koefisien korelasi suatu item lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pernyataan lainnya daripada dengan variable yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2002).

**Tabel IV.2 : Hasil Uji Validitas variable Y**

Y	R Hitung	R tabel	Ket
Y1	0.426	0.300	Valid
Y2	0.441	0.300	Valid
Y3	0.386	0.300	Valid
Y4	0.522	0.300	Valid
Y5	0.610	0.300	Valid
Y6	0.608	0.300	Valid
Y7	0.674	0.300	Valid
Y8	0.619	0.300	Valid
Y9	0.695	0.300	Valid

*Sumber : Data Hasil Penelitian*

**Tabel IV.3 : Hasil Uji Validitas Variabel X1**

X1	R Hitung	R tabel	Ket
X1.1	0.467	0.300	Valid
X1.2	0.559	0.300	Valid
X1.3	0.631	0.300	Valid

*Sumber : Data Hasil Penelitian*



**Tabel IV.4 : Hasil Uji Validitas Variabel X2**

X2	R Hitung	R tabel	Ket
X2.1	0.442	0.300	Valid
X2.2	0.581	0.300	Valid
X2.3	0.701	0.300	Valid
X2.4	0.607	0.300	Valid
X2.5	0.549	0.300	Valid

*Sumber : Data Hasil Penelitian*

**Tabel IV.5 : Hasil Uji Validitas Variabel X3**

X3	R Hitung	R tabel	Ket
X3.1	0.429	0.300	Valid
X3.2	0.614	0.300	Valid
X3.3	0.477	0.300	Valid
X3.4	0.539	0.300	Valid
X3.5	0.422	0.300	Valid

*Sumber : Data Hasil Penelitian*

**Tabel IV.6 : Hasil Uji Validitas Variabel X4**

X4	R Hitung	R tabel	Ket
X4.1	0.353	0.300	Valid
X4.2	0.345	0.300	Valid
X4.3	0.587	0.300	Valid
X4.4	0.410	0.300	Valid
X4.5	0.397	0.300	Valid
X4.6	0.372	0.300	Valid

*Sumber : Data Hasil Penelitian*

**Tabel IV.7 : Hasil Uji Validitas Variabel X5**

X5	R Hitung	R tabel	Ket
X5.1	0.557	0.300	Valid
X5.2	0.303	0.300	Valid
X5.3	0.578	0.300	Valid
X5.4	0.643	0.300	Valid
X5.5	0.476	0.300	Valid
X5.6	0.643	0.300	Valid
X5.7	0.476	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

**Tabel IV.8 : Hasil Uji Validitas Variabel X6**

X6	R Hitung	R tabel	Ket
X6.1	0.406	0.300	Valid
X6.2	0.379	0.300	Valid
X6.3	0.376	0.300	Valid
X6.4	0.417	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

**Tabel IV.9 : Hasil Uji Validitas Variabel X7**

X7	R Hitung	R tabel	Ket
X7.1	0.595	0.300	Valid
X7.2	0.599	0.300	Valid
X7.3	0.568	0.300	Valid
X7.4	0.353	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

**Tabel IV.10 : Hasil Uji Validitas Variabel X8**

X8	R Hitung	R tabel	Ket
X8.1	0.538	0.300	Valid
X8.2	0.591	0.300	Valid
X8.3	0.536	0.300	Valid
X8.4	0.308	0.300	Valid

*Sumber : Data Hasil Penelitian*

Dari tampilan output SPSS pada table V.2 - V.10, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap item pernyataan dibandingkan dengan 0,3. Jika koefisien korelasi suatu item lebih besar dari 0,3 berarti item tersebut masing-masing indikator pertanyaan dari setiap variabel penelitian adalah valid.

#### **IV.3.3. Uji Reliabilitas Data**

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan . Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian Reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliable menunjukan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data dapat dipercaya. Uji Reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk.SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur Reliabilitas dengan uji Statistik Cronbach Alpha (@). Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien cronbach's alpha sama atau lebih dari 0,50 ( Nunnally, 1999).

**Tabel. IV.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Minat Menjadi Akuntan Publik	0.841	Reliabel
2.	Penghargaan Financial	0.718	Reliabel
3.	Pelatihan Profesional	0.732	Reliabel
4.	Pengakuan Profesional	0.659	Reliabel
5.	Nilai-nilai Sosial	0.793	Reliabel
6.	Lingkungan kerja	0.612	Reliabel
7.	Pertimbangan Pasar Kerja	0.730	Reliabel
8.	Personalitas	0.701	Reliabel
9.	Motivasi Pendidikan	0.696	Reliabel

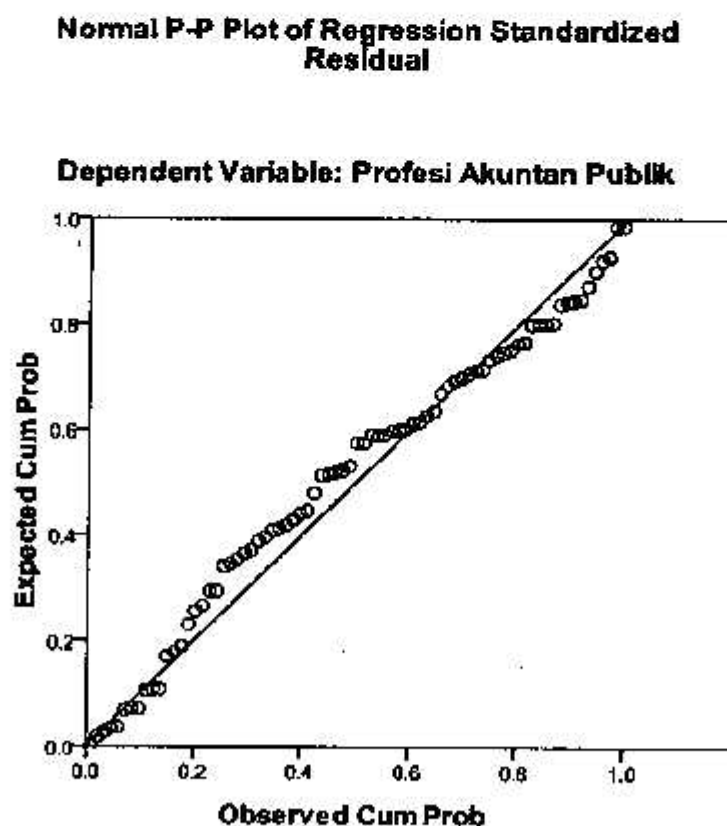
**Sumber : Data Hasil Penelitian**

Berdasarkan tabel IV.26 tersebut dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel Minat Menjadi Akuntan Publik (Y) sebesar 0.841 ( $>0.50$ ). penghargaan financial (X1) sebesar 0.718 ( $>0.50$ ). Selanjutnya variabel pelatihan profesional (X2) memiliki koefisien alpha sebesar 0.732 ( $>0.50$ ), variabel pengakuan profesional (X3) memiliki koefisien alpha sebesar 0.659 ( $>0.50$ ), variabel pengakuan nilai-nilai sosial (X4) memiliki koefisien alpha sebesar 0.793 ( $>0.50$ ), variabel pengakuan lingkungan kerja (X5) memiliki koefisien alpha sebesar 0.612 ( $>0.50$ ), variabel pertimbangan pasar kerja (X6) memiliki koefisien alpha sebesar 0.730 ( $>0.50$ ), variabel personalitas (X7) memiliki koefisien alpha sebesar 0.701 ( $>0.50$ ) dan variabel motivasi pendidikan (X8) memiliki koefisien alpha sebesar 0.696 ( $>0.50$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai cronbach alpa lebih besar dari nilai koefisien alpa 0.60.

#### IV.4. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal ataukah tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

**Gambar IV.1. Normal P-P Plot Regression Standardized Residual**



Berdasarkan gambar normal p-p plot diatas, dapat dilihat bahwa data berada di sekitar garis diagonal, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian normal dan layak untuk diuji.

#### **IV.5. Uji Asumsi Klasik**

Untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian, maka harus dilakukan pengujian asumsi klasik pada multikolinearitas, heterokedastisitas, autokorelasi, serta normalitas.

##### **IV.5.1. Uji Multikolinearitas**

Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen. Jika ada, berarti multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Pengujian keberadaan multikolinearitas dilakukan dengan mengamati :

1. Besaran Variance Inflator Factor (VIF) dan Tolerance, model dikatakan bebas multikolinearitas jika VIF disekitar angka 1 dan mempunyai tolerance mendekat.
2. Besaran korelasi antar variabel independen, jika korelasi antar variabel independen lemah (dibawah 0,5) maka dikatakan bebas multikolinearitas. Jika hasil pengujian yang dilakukan mendekati adanya multikolinearitas, maka dilakukan perbaikan model dengan mengeluarkan salah satu variabel dengan tolerance terendah dan korelasi dengan variabel independen terendah.

**Tabel IV.12 Hasil Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Penghargaan Finansial	.590	1.694
Pelatihan Profesional	.497	2.012
Pengakuan Profesional	.509	1.966
Nilai-nilai Sosial	.614	1.629
Lingkungan Sosial	.873	1.146
Pasar Kerja	.450	2.220
Personalitas	.569	1.756
Motivasi Pendidikan	.565	1.770

a. Dependent Variable: Profesi Akuntan Publik

**Sumber : Data Hasil Penelitian**

Dari hasil perhitungan nilai tolerance pada hasil analisis data, diperoleh nilai VIF untuk penghargaan finansial sebesar 1.694 ( $<10$ ), dengan nilai tolerance 0.590 ( $>0.10$ ), selanjutnya variabel pelatihan profesional sebesar 2.012 ( $<10$ ), dengan nilai tolerance 0.497 ( $>0.10$ ), variabel pegakuan profesional 1.966 ( $<10$ ) dengan nilai tolerance 0.509 ( $>0.10$ ), variabel nilai-nilai sosial 1.629 ( $<10$ ) dengan nilai tolerance 0.614 ( $>0.10$ ), variabel lingkungan sosial 1.146 ( $<10$ ) dengan nilai tolerance 0.450 ( $>0.10$ ), variabel pasar kerja 2.220 ( $<10$ ) dengan nilai tolerance 0.450 ( $>0.10$ ), variabel personalitas 1.756 ( $<10$ ) dengan nilai tolerance 0.569 ( $>0.10$ ), dan variabel motivasi pendidikan 1.770 ( $<10$ ) dengan nilai tolerance 0.509 ( $>0.10$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

#### IV.5.2. Autokolerasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model dengan tujuan mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan

variabel pengganggu sebelumnya. Cara mudah mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson. Model regresi linear berganda terbatas dari autokorelasi jika nilai Durbin Watson hitung terletak di daerah tidak autokorelasi.

Pengujian autokorelasi pada penelitian ini dengan menggunakan statistik *Durbin Watson*. Apabila D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif, apabila D-W berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi, dan apabila D-W berada dibawah +2 ini berarti ada autokorelasi negatif.

**Tabel IV.13 Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 <sup>a</sup>	.583	.534	3.66313	1.766

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pendidikan, Lingkungan kerja, Personalitas, Penghargaan Financial, Nilai-nilai Sosial, Pengakuan Profesional, Pelatihan Profesional, pertimbangan Pasar Kerja

b. Dependent Variable: Profesi Akuntan Publik

**Sumber : Data Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson tabel diatas, nilai DW untuk variabel independen adalah 1.766 yang berarti nilai DW berada diantara -2 sampai +2 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian ini.

#### **IV.5.3. Heteroskedastisitas**

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dan dari suatu pengamatan lain. Jika varian dari residualnya tetap, maka tidak ada heterokedastisitas.

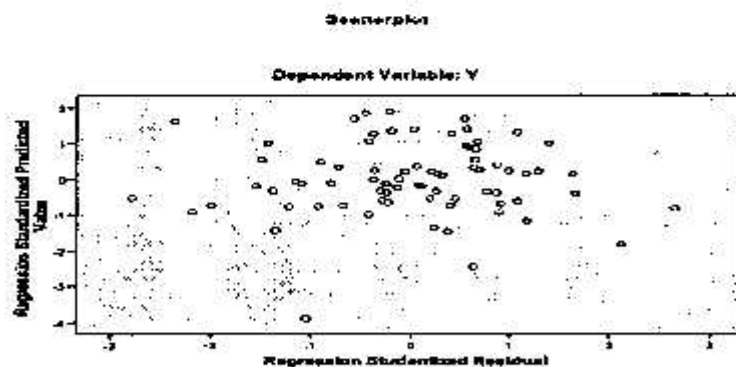


Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heterokedastisitas. Dan jika titiknya menyebar, maka terdapat heterokedastisitas.

Menurut **Ghozali (2005 : 105)** ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan *scatterplot*. Dengan menggunakan *scatterplot* heterokedastisitas dapat dideteksi jika *scatterplot* menunjukkan adanya pola tertentu seperti titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur. Jika *scatterplot* membentuk suatu pola yang jelas serta data menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu “Y”, maka tidak terdapat heterokedastisitas pada model penelitian ini.

*Scatterplot* dapat dilihat pada Gambar IV.2 berikut.

**Gambar IV.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Data Hasil Penelitian*

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol

pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

#### IV.6. Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan analisa data dengan metode deskriptif, yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan yang kemudian dihubungkan dengan teori-teori yang menunjang pembahasan. Kemudian di Uji regresi linear berganda, dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_9X_1X_2X_3X_4X_5X_6X_7X_8 + e$$

Dimana:

- Y : Minat Menjadi Akuntan Publik
- X<sub>1</sub> : Penghargaan Finansial
- X<sub>2</sub> : Pelatihan Profesional
- X<sub>3</sub> : Pengakuan Profesional
- X<sub>4</sub> : Nilai-Nilai Sosial
- X<sub>5</sub> : Lingkungan kerja
- X<sub>6</sub> : Pertimbangan pasar kerja
- X<sub>7</sub> : Personalitas

- $X_8$  : Motivasi pendidikan  
 $a$  : Konstanta, Perpotongan Garis Pada Sumbu X  
 $b_1, b_2$  : Koefisien Regresi  
 $e$  : Error/Residual

Hasil persamaan regresi ini dipakai untuk menguji hipotesis dengan menggunakan t test dengan tingkat keyakinan 95%. Jika hasil regresi p-value  $> 0.05$   $H_0$  tidak dapat ditolak yang berarti  $H_a$  ditolak, sebaliknya jika p-value  $< 0.05$   $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi.

**Tabel 1V.14. Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel Independen	Kinerja Keuangan		
	Beta	t	Sig
Konstanta	3.365		
Pengh. Finansial ( $X_1$ )	0.634	2.155	0.035
Pel. Profesional ( $X_2$ )	0.255	1.415	0.162
Peng. Profesional ( $X_3$ )	0.378	2.070	0.042
Nilai-nilai sosial ( $X_4$ )	0.311	2.215	0.030
Lingk. kerja ( $X_5$ )	-0.047	-0.478	0.634
Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_6$ )	0.449	2.004	0.049
Personalitas ( $X_7$ )	0.119	0.504	0.616
Motivasi pendidikan ( $X_8$ )	0.586	3.071	0.003
R square	0,583	R = 0,764	
F Hitung	11.885		
F Sign	0,000		

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 3.365 + 0.634X_1 + 0.255X_2 + 0.378X_3 + 0.311X_4 - 0.047X_5 + 0.449X_6 + 0.119X_7 + 0.586X_8$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7$ , dan  $\beta_8$  bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

#### IV.7. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) berdasarkan uji signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji signifikansi parameter individual (t test). Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

##### IV.7.1. Uji Simultan (Uji F)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan ( $1-\alpha$ ) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) =  $n - (k + 1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $p\ value > \alpha$  dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $p\ value < \alpha$ , dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen.

Dari hasil diatas dapat diperoleh  $F_{test} 11.885 > F_{tabel} 2,07$  dan  $P\ Value$  sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Artinya variabel Penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan motivasi pendidikan berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan public

#### IV.7.2. Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik. Pengujian dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. IV.15 : Hasil Analisis Regresi Uji Partial

Variabel	Beta	Thitung	T Tabel	Sign
Pengh. Finansial ( $X_1$ )	0.634	2.155	2.000	0.035
Pel. Profesional ( $X_2$ )	0.255	1.415	2.000	0.162
Peng. Profesional ( $X_3$ )	0.378	2.070	2.000	0.042
Nilai-nilai sosial ( $X_4$ )	0.311	2.215	2.000	0.030
Lingk. Kerja ( $X_5$ )	-0.047	-0.478	2.000	0.634
Pertimbangan Pasar Kerja ( $X_6$ )	0.449	2.004	2.000	0.049
Personalitas ( $X_7$ )	0.119	0.504	2.000	0.616
Motivasi pendidikan ( $X_8$ )	0.586	3.071	2.000	0.003

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 17.

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima, dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. besarnya  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari  $t$  tabel 2.000, dari tabel diatas, diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

1. Variabel Penghasilan finansial dengan nilai  $t$  tabel sebesar 21.155 dengan tingkat signifikan sebesar 0,035 (lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,000. dan  $P_{value}$  sebesar  $0,035 < 0,05$ .), dengan demikian  $H_1$  diterima yang berarti Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat menjadi akuntan publik karena penghasilan atau gaji diyakini secara mendasar sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan
2. Kemudian untuk variabel Pelatihan profesional dengan nilai  $t$  tabel sebesar 1.415 dengan tingkat signifikan sebesar 0,162 (lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,000. dan  $P_{value}$  sebesar  $0,162 > 0,05$ .) dengan demikian  $H_2$  ditolak ini menunjukkan Pelatihan profesional tidak berpengaruh positif terhadap minat

menjadi akuntan publik karena merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keahlian dalam suatu pekerjaan

3. Kemudian untuk variabel penghargaan profesional dengan nilai  $t$  tabel sebesar 2.070 dengan tingkat signifikan sebesar 0,042 (lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,000. dan  $P_{\text{value}}$  sebesar  $0,042 < 0,05$ .) dengan demikian H3 diterima ini menunjukkan bahwa Pengakuan professional berpengaruh positif terhadap minat menjadi akuntan publik karena dengan adanya pengakuan professional menambah semangat karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja
4. Kemudian untuk variabel nilai-nilai sosial dengan nilai  $t$  tabel sebesar 2.215 dengan tingkat signifikan sebesar 0,030 (lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,000. dan  $P_{\text{value}}$  sebesar  $0,030 < 0,05$ .) dengan demikian H4 diterima yang berarti Nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap minat menjadi akuntan publik karena dengan nilai-nilai sosial tersebut adalah faktor yang menunjukkan kemampuan seseorang dimasyarakat
5. Kemudian untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai  $t$  tabel sebesar -0.478 dengan tingkat signifikan sebesar 0,634 (lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,000. dan  $P_{\text{value}}$  sebesar  $0,634 > 0,05$ .) dengan demikian H5 ditolak ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan kerja dan mudah dalam meniti karir
6. Kemudian untuk variabel pertimbangan pasar kerja dengan nilai  $t$  tabel sebesar 2.004 dengan tingkat signifikan sebesar 0,049 (lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$

sebesar 2,000. dan  $P_{value}$  sebesar  $0,049 < 0,05$ .) dengan demikian  $H_6$  diterima ini menunjukkan Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik karena dengan adanya pertimbangan pasar kerja menjadikan akuntan bekerja secara lebih terarah

7. Kemudian untuk variabel personalitas dengan nilai  $t$  tabel sebesar 0,054 dengan tingkat signifikan sebesar 0,616 (lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,000. dan  $P_{value}$  sebesar  $0,616 > 0,05$ .) dengan demikian  $H_7$  ditolak ini menunjukkan bahwa Personalitas tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik karena perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu siap untuk bersaing dalam meniti karir.
8. Dan untuk variabel motivasi pendidikan dengan nilai  $t$  tabel sebesar 3,071 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 (lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,000. dan  $P_{value}$  sebesar  $0,003 < 0,05$ .) dengan demikian  $H_8$  diterima ini menunjukkan Motivasi pendidikan berpengaruh positif terhadap minat menjadi akuntan publik karena motivasi pendidikan merupakan unsur pokok yang penting dalam meningkatkan kemampuan dalam pemilihan karir.

Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $P_{value}$  lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0.05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara partial (uji  $t$ ) penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi pendidikan berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik, sedangkan sisanya pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan personalitas tidak berpengaruh signifikan.



#### IV.7.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi (  $R^2$  ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.583. Hal ini menunjukkan bahwa Penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan motivasi pendidikan berpengaruh terhadap minat mahasiswa secara simultan memberikan pengaruh sebesar 58.30% terhadap mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### V.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

- a) Dari hasil diatas dapat diperoleh secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Artinya Penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan motivasi pendidikan berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik
- b) Selanjutnya berdasarkan uji t menunjukkan bahwa secara partial variable Penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan motivasi pendidikan berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Sedangkan variabel pelatihan profesional, lingkungan kerja dan personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik.
- c) Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.583. Hal ini menunjukkan bahwa Penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan motivasi pendidikan berpengaruh

terhadap minat mahasiswa secara simultan memberikan pengaruh sebesar 58.30% terhadap mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik

## **V.2. keterbatasan**

Penelitian ini memiliki banyak kekurangan atau keterbatasan. Evaluasi atas hasil penelitian ini harus mempertimbangan beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil ini, antara lain :

- a. Data penelitian yang berasal dari persepsi responden yang disampaikan secara tertulis melalui instrument kuisioner mungkin mempengaruhi validitas hasil. Persepsi responden yang disampaikan belum tentu mencerminkan keadaan sebenarnya.
- b. Metode kuisioner yang digunakan memiliki kelemahan yaitu ketidak seriusan responden dalam memberikan jawaban atau jawaban yang diberikan tidak jujur baik secara sengaja maupun tidak sengaja karena kesalahan penafsiran atas pertanyaan. Hal ini menimbulkan bias terhadap hasil penelitian.
- c. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya mahasiswa akuntansi UIN Suska Riau sehingga lingkup penelitian cukup terbatas.
- d. Penelitian ini hanya meneliti minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik untuk profesi non akuntan publik tidak diteliti pada penelitian ini sehingga variabel indevidenden yang digunakan dalam penelitian ini belum tentu sesuai untuk mengukur minat untuk profesi non akuntan publik.

- e. Variabel minat dan pengaruh pendidikan dasar saat duduk dibangku SMU tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Penelitian berikutnya agar menggunakan variabel tersebut.

### **V.3. Saran**

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama agar menambah variabel independen yang mampu menjelaskan variabel dependen
- b. Untuk peneliti selanjutnya perlu memperpanjang periode amatan, karena semakin lama interval waktu pengamatan, semakin besar kesempatan untuk memperoleh informasi tentang variable yang handal untuk melakukan peramalan yang akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-qur'an Tajwid dan terjemahnya, Surat yusuf ayat 87

\_\_\_\_\_, Surat Ar'd ayat 11

\_\_\_\_\_, Surat Alhijr ayat 56

Agoes, sukrisno. 2003. auditing (pemeriksaan Akuntan), oleh Kantor Akuntan Publik, Edisi Ketiga, penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta

AICPA. 2004, "Position Description"[www.aicpa.org](http://www.aicpa.org). 28 Maret 2009.

Ariani, Rika, 2004, *Persepsi Akuntan dan Mahasiswa Akuntansi Terhadap karir Akuntan Publik*. Skripsi Program S-1, Universitas Bung Hatta, padang. (tidak dipublikasikan)

Andrianti, 2001. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi di Jawa Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik dan Non Publik", Media Riset Akuntansi, Auditing, dan Informasi, Vol.2, No.1, April, Hal 66-90

Asmini, Ni Ketut, 2007, *Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Keputusan Memilih Profesi Akuntan Public dan Non Akuntan Public pada Mahasiswa Akuntansi di Bali*, Bulletin Studi Ekonomi, Volume 12 Nomor 3. Univ. Udayana Denpasar, Hal. 351-366.

Astami, Emita Wahyu. 2001. "Faktor-Faktor yang Berpengaruh dalam Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik bagi mahasiswa jurusan akuntansi", KOMPAK, Januari 2001. Denpasar

Chairina, Laksmi, Ayu dan Indriyanto, Nur. 1999. " Persepsi Akuntan Publik terhadap Isu-Isu yang Berkaitan dengan Akuntan Publik Wanita". Makalah pada SNA II IAIKAPd. Yogyakarta

Elviyanti, Embun Gusmita. 2009. *Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi FEKONSOS Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik* (Empiris Mahasiswa Akuntansi Fekonsos UIN Suska Riau)

Feltoan, Sandra, Nola Buhr, and Margot Northey. 1994. "Factors Influencing the Business Student's Choice of a Career in Chartered Accountancy, Issues in Accounting Education". Spring

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Greenberg, Jerald, Baron, Robert. A. 2000. *Behavior In Organization*. A Pearson Education Company.

Hasibuan, Melayu.S.P,2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT Bumi Akasia, Jakarta

[Http : // dspace. Widyatama. Ac.id/ x mui/bitstream / handle / 10364/860/ content 3. Pdf? Sequence : 3](http://dspace.widyatama.ac.id/xmui/bitstream/handle/10364/860/content3.Pdf?Sequence:3)

[Http : // id. Jurnal, Blogspot. Com / 2008/04/jurnal. Bisnes. Dan ekonomi. September 2034.html](http://id.jurnal.blogspot.com/2008/04/jurnal.Bisnes.Dan.ekonomi.September2034.html)

[Http://Infointermedia.Com/Definisi-Pelatihan-Sdm](http://Infointermedia.Com/Definisi-Pelatihan-Sdm)

[Http://Www.Dede-Tedi17.Co.Cc](http://Www.Dede-Tedi17.Co.Cc)

[Http://Www.Findtoyou.Com](http://Www.Findtoyou.Com)

[Http://Www.Scribd.Com/Doc](http://Www.Scribd.Com/Doc)

[Http://Digilib.Petra.Ac.Id](http://Digilib.Petra.Ac.Id)

[Http://junaidichaniago.wordpress.com](http://junaidichaniago.wordpress.com)

[Http://putra-tatiratu.blogspot.com](http://putra-tatiratu.blogspot.com)

Indrajit, R. Eko, dan R. Djokopranoto, 2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta

Jogiyanto H.M., 2004, *Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.

Kuncoro, Mudrajad, 2003. *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, penerbit PT.Refika Aditama, Bandung

- Nazil,Moh., 2003, *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima, Penerbit Ghalia Indone  
Jakarta
- Regar, Moenaf H, 2003. "*Kilas Sorot Perkembang di Indonesia*", Akuntansi  
Indonesia ditengah kancan Perubahan, Pustaka LP3ES, Jakarta..
- Ritoga, Jhon Tafbu, dkk. Pedoman dan informasi fakultas ekonomi USU 2008- 2009,  
penerbit, USU Press, Medan.
- Rahayu, sri dkk, 2003. "*persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang  
mempengaruhi pemilihan karir*", symposium Nasional Akuntansi IV, 16-17  
Oktober 2003, Hal. 821-838, Surabaya.
- Rahayuningsih, Deasy Ariyanti. 2002. "Harapan dan Kenyataan dalam Berkarir di  
Kantor Akuntan Publik: Suatu Perbandingan Antara Mahasiswa Akuntansi  
dan Auditor". *Jurnal Bisnis dan akuntansi*. Vol.4.3,desember 2002.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari  
Teori Ke Praktek*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada,  
Jakarta
- Sembiring, M Simba. 2009. "faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir  
menjadi akuntan publik oleh mahasiswa departemen akuntansi fakultas  
ekonomi USU medan
- Simarta ,Jonner.2002. "*Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja*" ,*Jurnal Akademika*  
, volume 6 No 1.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Ketiga, Cetakan  
Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN,Yogyakarta.
- Supranto ,J .(2002), *Statistik Teori dan Aplikasi*, jilid 1,Edisi Keenam ,  
Erlangga,Jakarta.
- Sondang P .Siagian ,2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh  
,Bumi Aksara ,Jakarta.
- Siswanto,H.B,2009, *Pengantar Manajemen*, Jakarta:PT Bumi Aksara
- Siagian P Sondang,2004, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta ,Jakarta
- Susilo, Willy, 2002, *Audit SDM*, Gema Amini, Jakarta

Thoha Mifta, 2005, *Perilaku Organisasi*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada

Widyastuti, Suryaningrum dan Juliana, 2004. Pengaruh motivasi Terhadap minat Mahasiswa Akuntansi untuk mengikuti pendidikan profesi akuntansi (simposium Nasional Akuntansi VII)

Wijayanti,2003." Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta" Jurnal Riset Akuntan Indonesia, vol.3, No,2, juli, Hal.13-26

Walgito, Bimo, 2005, *Pengantar Psikologi Umum*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta